

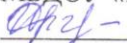
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Елатомский детский сад»
Касимовского муниципального округа Рязанской области
(МБДОУ «Елатомский ДС»)**

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
МБДОУ «Елатомский ДС»
Протокол №3 от 29.01.2025 года



СОГЛАСОВАНО

с председателем профсоюзного комитета
МБДОУ «Елатомский ДС»
 Т.А.Иоргова
«07» февраля 2025 года

**Положение о системе наставничества
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Елатомский детский сад»
Касимовского муниципального округа Рязанской области**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Елатомский детский сад» Касимовского муниципального округа Рязанской области (далее — МБДОУ «Елатомский ДС») разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным Законом №381-ФЗ от 09.11.2024 года «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации, статьей 351.8. «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда» Трудового Кодекса Российской Федерации, с учетом методических рекомендаций Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Крутойрский детский сад» Касимовского муниципального округа Рязанской области (далее – Учреждение) и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.
- 1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, углублению и расширению имеющихся знаний в области дошкольной педагогики и методики преподавания.
- 1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
- 1.4. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник-специалист – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-One Mentoring).

Старший наставник – педагогический работник Организации, который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-Peer Mentoring).

Ведущий наставник – педагогический работник Организации, который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (Team Mentoring).

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Индивидуальная образовательная траектория наставляемого (ИОТН) – это краткосрочная и/или долгосрочная (сроки реализации определяются целями и задачами программы наставничества) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках формального и неформального образования, реализуемая на основе оценки профессиональных дефицитов и образовательных потребностей.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.1. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности, предполагающий применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности, предполагающий разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Организации;
- 3) принцип легитимности, подразумевающий соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности, предполагающий приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип аксиологичности, подразумевающий формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) принцип личной ответственности, предполагающий ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- 8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) принцип равенства, признающий, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2. Цель и задачи системы наставничества

- 2.1. Цель системы наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
- 2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:
 - 2.2.1. содействовать созданию в МБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
 - 2.2.2. оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МБДОУ, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
 - 2.2.3. содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на дошкольном и внедошкольном уровнях;
 - 2.2.4. способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно – коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
 - 2.2.5. содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
 - 2.2.6. оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МБДОУ, в ознакомлении с традициями и укладом дошкольной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
 - 2.2.7. обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
 - 2.2.8. ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развивать его способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
 - 2.2.9. содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
 - 2.2.10. знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества

3.1. В МБДОУ «Елатомский ДС» применяются разнообразные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель МБДОУ – педагог», «молодой педагог – педагог с опытом». Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

3.2. При реализации наставничества в МБДОУ применяются:

- *Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
- *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
- *Краткосрочное, или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
- *Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.
- *Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- *Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом / компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

4. Организация системы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ «Елатомский ДС».

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего МБДОУ.

4.3. Заведующий МБДОУ «Елатомский ДС»:

- 4.3.1. осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в детском саду;
- 4.3.2. издает локальные акты МБДОУ о внедрении (применении) модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 4.3.3. утверждает куратора (ведущего наставника) реализации программ

- наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- 4.3.4. утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ;
- 4.3.5. издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- 4.3.6. способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- 4.3.7. способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.
- 4.4. Куратор (ведущий наставник) реализации программ наставничества:
- 4.4.1. назначается руководителем МБДОУ «Елатомский ДС» из числа педагогического коллектива;
- 4.4.2. принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в МБДОУ;
- 4.4.3. своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МБДОУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- 4.4.4. предлагает руководителю МБДОУ для утверждения состав дошкольного методического объединения наставников (при необходимости его создания);
- 4.4.5. разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в детском саду;
- 4.4.6. ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта МБДОУ/страницы социальных сетей;
- 4.4.7. формирует банк программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с дошкольным методическим советом наставников;
- 4.4.8. осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- 4.4.9. организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых дошкольных организациях, с привлечением наставников из других ДОУ ;
- 4.4.10. разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- 4.4.11. осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в МБДОУ, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации программ наставничества педагогических работников;
- 4.4.12. фиксирует данные о количестве участников программ наставничества в формах статистического наблюдения.
- 4.4.13. ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары/группы наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание,

методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- 4.4.14. разрабатывает методическое сопровождение разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- 4.4.15. осуществляет подготовку участников программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- 4.4.16. осуществляет организационно педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации программ наставничества в Организации;
- 4.4.17. совместно с руководителем МБДОУ участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

5. Права, обязанности и ответственность наставника

5.1. Права наставника:

- 5.1.1. привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МБДОУ с их согласия;
- 5.1.2. знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- 5.1.3. обращаться с заявлением к ведущему наставнику и руководителю МБДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- 5.1.4. осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника:

- 5.2.1. руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБДОУ при осуществлении наставнической деятельности;
- 5.2.2. находиться во взаимодействии со всеми структурами МБДОУ, осуществляющими работу с наставляемыми по программе наставничества (психологические службы, педагогический совет и пр.);
- 5.2.3. помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, при необходимости оперативно вносить в него коррективы, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий.
- 5.2.4. в соответствии с планом наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, обсуждения и выбора методов наставнической деятельности.
- 5.2.5. выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана.
- 5.2.6. передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приёмам и современным методам работы.
- 5.2.7. обеспечить атмосферу взаимопомощи.
- 5.2.8. координировать действия наставляемого в соответствии с задачами образования воспитанников.
- 5.2.9. оказать помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами образовательной программы дошкольного образования.
- 5.2.10. оказывать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности

наставляемого.

- 5.2.11. подводить итоги профессионального роста наставляемого с предложениями по дальнейшей работе с ним на заседаниях педагогического совета.
- 5.2.12. осуществлять включение наставляемых в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- 5.2.13. создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- 5.2.14. содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для наставляемых различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, акции и др.);
- 5.2.15. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемых, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- 5.2.16. рекомендовать участие наставляемых в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.3. **Ответственность наставника**

5.3.1. Наставник несет ответственность за

- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление воспитателя в МБДОУ;
- ускорение процесса профессионального становления воспитателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- ход адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, усвоение им лучших традиций коллектива и правил поведения в Детском саду, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Права наставляемого:

- 6.1.1. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 6.1.2. участвовать в составлении программы наставничества педагогических работников;
- 6.1.3. обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- 6.1.4. вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программ наставничества педагогических работников МБДОУ;
- 6.1.5. обращаться к куратору и руководителю МБДОУ с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МБДОУ;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы

- качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе ;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МБДОУ;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе ;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

7. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

- 7.1. Формирование наставнических пар/групп осуществляется по основным критериям:
 - 7.1.1. профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого/ых;
 - 7.1.2. у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.
- 7.2. Сформированные на добровольной основе, с непосредственным куратора, наставников-специалистов и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом заведующего МБДОУ.

8. Завершение программы наставничества

- 8.1. Завершение программы наставничества происходит в случае:
 - 8.1.1. завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;
 - 8.1.2. по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
 - 8.1.3. по инициативе ведущего наставника (в случае недолжного исполнения программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого – форс-мажора).
- 8.2. Изменение сроков реализации программы наставничества педагогических работников.
По обоюдному согласию наставника и наставляемого/ых педагогов возможно продление срока реализации программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому

работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня."

(ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации» от 9 ноября 2024 г. N 381-ФЗ, "Статья 351.8.)

10. Условия публикации результатов программы наставничества педагогических работников на сайте МБДОУ «Елатомский ДС»

10.1. Для размещения информации о реализации программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБДОУ создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в МБДОУ.

10.2. Результаты программ наставничества педагогических работников в МБДОУ публикуются после их завершения.

11. Документы, регламентирующие наставничество

11.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся

- настоящее Положение,
- приказ заведующего Детским садом об организации наставничества,
- план работы с молодым специалистом,
- протоколы заседаний Педагогического совета, Методического совета на которых рассматривались вопросы наставничества,

- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

11.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней должен сдать куратору (старшему воспитателю) следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе,
- план профессионального становления с оценкой наставника проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее положение вступает в действие с момента утверждения педагогическим советом и издания соответствующего приказа заведующим и действует бессрочно.

12.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами МБДОУ.